

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Heinz Werner, Ulrich Walwei

Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG

25. Jg./1992

**1**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Zur Freizügigkeit für Arbeitskräfte in der EG

## Bildungsabschluß und Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern aus der Sicht der Unternehmen

Heinz Werner, Ulrich Walwei\*

Der in der Zukunft steigende Bedarf an gut qualifiziertem Personal kann von den Unternehmen teilweise auch auf den europäischen Nachbararbeitsmärkten gedeckt werden. Diese sind aber wegen unterschiedlicher Bildungsabschlüsse noch zu wenig transparent.

Um mehr darüber in Erfahrung zu bringen, wurden in fünf Ländern der EG (Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien und Bundesrepublik Deutschland) Expertengespräche bei ausgewählten Unternehmen und Verbänden geführt, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig oder ihrem multinationalen Tätigkeitsfeld über besondere Erfahrungen bei der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern verfügen. Die Unternehmen wurden befragt über Zahl und Qualifikation der bei ihnen beschäftigten EG-Arbeitnehmern, ihre Rekrutierungswege, über ihre Schwierigkeiten bei der Auswahl und Einstufung der EG-Arbeitnehmer und eventuellen Wünsche nach weiteren Informationen zu ausländischen Bildungsabschlüssen.

Die befragten deutschen Unternehmen beklagen Informationsdefizite im Hinblick auf die Einstufung der Qualität der ausländischen Bildungsabschlüsse. Für sie ist nicht klar, welcher Bildungsabschluß eines anderen EG-Landes welchem deutschen Abschluß entspricht. Dies gilt in besonderem Maße bei Absolventen ohne Berufserfahrung. Insofern wünschen sich die Unternehmen eine Dokumentation der wesentlichen Inhalte und Merkmale nationaler Ausbildungsgänge und Beschäftigungsnachweise.

Zur Erschließung der Arbeitsmärkte in Europa bedienen sich die Firmen ihrer vielfältigen Auslandskontakte (z.B. zu Filialen oder Bildungsträger). Insbesondere die deutschen Firmen betreiben ein gezieltes internationales Personalmarketing, welches auf eine Ausweitung der Rekrutierungsmöglichkeiten ausgerichtet ist. Solche strategischen Orientierungen werden für die Personalbeschaffung vieler Unternehmen im europäischen Binnenmarkt in Zukunft richtungsweisend sein. Die Vorhaben der EG-Kommission zur Schaffung von mehr Qualitätstransparenz bei der Einstufung von Bildungsabschlüssen werden diese Bemühungen unterstützen.

### Gliederung

- 1 Ziel der Untersuchung
- 2 Entwicklung der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern in Europa und der Bundesrepublik Deutschland
- 3 Die ausgewählten Unternehmen und die Vorgehensweise der Befragung
- 4 Befragungsergebnisse
  - 4.1 Mobilität von EG-Arbeitnehmern
  - 4.2 Praxis und Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität
- 5 Handlungsbedarf aus der Sicht der Unternehmen hinsichtlich der Anerkennung der Qualifikationen von EG-Arbeitnehmern
- 6 Ein Ausblick: Arbeitskräftemobilität und Personalbeschaffung der Unternehmen im europäischen Binnenmarkt

### 1 Ziel der Untersuchung

Die Freizügigkeit für Arbeitskräfte besteht für Arbeitnehmer aus EG-Ländern seit langem. Im Zuge der Vervollständigung des europäischen Binnenmarktes sollen noch bestehende Hemmnisse wie mangelnde Transparenz oder Nichtanerkennung

von Bildungsabschlüssen weiter abgebaut werden. Dadurch soll die innergemeinschaftliche Mobilität der Arbeitskräfte erleichtert werden.

Man weiß jedoch noch wenig über Zahl und Qualifikation der beschäftigten EG-Arbeitnehmer, die Rekrutierungswege der Unternehmen, über auftretende Schwierigkeiten aus Unternehmenssicht bei der Auswahl und Einstufung von EG-Beschäftigten und eventuelle Wünsche nach weiteren Informationen.

Um mehr darüber in Erfahrung zu bringen, wurden anhand eines einheitlichen Leitfadens in fünf Ländern (Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien, Deutschland) Expertengespräche bei ausgewählten Unternehmen und Verbänden durchgeführt, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig oder ihrem multinationalen Tätigkeitsfeld über besondere Erfahrungen bei der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern verfügen. Die Ergebnisse sollen der EG-Kommission als Entscheidungsgrundlage für weitere Aktionen zur Erleichterung der Arbeitskräftemobilität dienen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit wurde mit der Durchführung des deutschen Teils der Untersuchung betraut.

Im folgenden werden die Ergebnisse der Befragung für die Bundesrepublik Deutschland (ohne neue Bundesländer) dargestellt. Zum Vergleich wird am Ende eines jeden Abschnitts auf die Situation in den anderen vier befragten EG-Ländern kurz eingegangen. Ehe die Befragungsergebnisse dargestellt werden, wird als notwendige Hintergrundinformation eine Übersicht zur Entwicklung der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern gegeben.

\* Dr. Heinz Werner und Dr. Ulrich Walwei sind wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

## 2 Entwicklung der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern in Europa und der Bundesrepublik Deutschland

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer besteht für die Gründerstaaten der EG seit 1968, d. h. der Zugang von Arbeitnehmern aus einem Mitgliedstaat zum heimischen Arbeitsmarkt darf nicht behindert werden. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse können nicht mehr zur Regulierung des Zugangs gebraucht werden, da sie nicht mehr erforderlich sind. Als man die Gewährung der Freizügigkeit vor über 20 Jahren diskutierte, hatte man die Befürchtung, daß die zentraleuropäischen Länder mit italienischen Arbeitskräften überflutet werden würden. Damals war Italien ein traditionelles Auswanderungsland. Diese Überflutung ist

nicht eingetreten. Die Zahl der Italiener stieg zwar noch für einige Jahre an, ging dann aber zurück. Auch der Beitritt von Großbritannien, Irland und Dänemark 1973 ergab keine Wanderungswelle. Das gilt ebenfalls für die volle Gewährung der Freizügigkeit für griechische Arbeitnehmer 1987. Ähnliches dürfte für Spanien und wahrscheinlich auch für Portugal zu erwarten sein, wenn für sie nach Ablauf der Übergangsfrist 1993 die volle Freizügigkeitsregelung gilt. Die Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung und Beschäftigten in den EG-Ländern von 1975 bis 1989/90, Tabelle 2 gibt die Verteilung der EG-Beschäftigten auf die EG-Staaten wieder. Man sieht, daß generell die Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern zurückgegangen ist. Erst in den letzten

**Tabelle 1: Ausländische Wohnbevölkerung und ausländische Arbeitnehmer in den EG-Staaten – in 1000**

		Belgien	Dänemark	Deutschland	Griechenland	Spanien	Frankreich	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Portugal	Vereinigtes Königreich
Ausländische Wohnbevölkerung insgesamt	1975		94	4090		165	3442						
	1980	879 <sup>a)</sup>	100	4453	70	183			211 <sup>a)</sup>	96 <sup>a)</sup>	473	109 <sup>a)</sup>	1682 <sup>a)</sup>
	1985	898	108	4379	98	242	4061	79		99	559	80	1700
	1986		117	4513	106	293				98	553	87	1736
	1987			4241	121	335					568	90	
	1988	859	136	4489	155			84	407 <sup>c)</sup>		592	94	1852 <sup>f)</sup>
davon: EG-Staaten	1989	869	142	4846	173	398		79	434 <sup>d)</sup>	106 <sup>e)</sup>	624	101	
	1975			1616		93	1860						
	1980	598 <sup>a)</sup>	25	1503	19	108			79 <sup>a)</sup>	89 <sup>a)</sup>	168		712 <sup>a)</sup>
	1985	584	26	1357	30	142	1566	65		93	173	21	729
	1986		27	1365	34	170				91	162	23	754
	1987			1240	38	193					160	24	
davon: Nicht-EG-Staaten	1988	537	27	1276	46			66	90		157	25	828 <sup>f)</sup>
	1989	537	27	1325	50	231		62	100		160	27	
	1975			2474		72	1582						
	1980	281 <sup>a)</sup>	75	2950	52	75			132 <sup>a)</sup>		306		971 <sup>a)</sup>
	1985	314	82	3022	68	98	2495	14		6	386	59	971
	1986		91	3148	74	122				7	391	64	982
Ausländische Arbeitnehmer	1987			3000	83	140					408	66	
	1988	322	109	3213	109			17	206		435	69	1025 <sup>f)</sup>
	1989	332	115	3520	123	166		17	236		464	74	
	1975	230	41	2091			1900	13	10	49	113		791
	1980	213	39 <sup>a)</sup>	2041	25	59	1208 <sup>a)</sup>				190	26 <sup>a)</sup>	833 <sup>a)</sup>
	1985	187	39	1555	24		1260	20	57 <sup>b)</sup>	53	166	31	821
davon: EG-Staaten	1986		43	1547	24		1173	21		55	169		
	1987	177	46	1557	25		1131	20		59	176	33	
	1988	179	47	1577	24		1160	22		64	176	35	982
	1989	196	47	1646	22	50	1203	20		71	192		1197 <sup>g)</sup>
	1990		47	1740	23	63		21		78	200		1079 <sup>g)</sup>
	1975	174	14	849			1045			46	59		347
davon: Nicht-EG-Staaten	1980	159	11 <sup>b)</sup>	732	5	31	653 <sup>a)</sup>				84		406 <sup>a)</sup>
	1985	141	12	520	6	28 <sup>b)</sup>	640	17	14 <sup>b)</sup>	50	76	7	398
	1986		12	498	7		590	16		52	88		
	1987	130	13	484	7		569	16		56	83	8	
	1988	131	13	473	6		568	18		61	85	10	410
	1989	141	13	483	7	24	579	16		67	88		451 <sup>g)</sup>
davon: Nicht-EG-Staaten	1990		13	493	9	30		16		74	93		419 <sup>g)</sup>
	1975	56	27	1242			855			3	55		444
	1980	55	28 <sup>a)</sup>	1309	19	28	555 <sup>a)</sup>				106		427 <sup>a)</sup>
	1985	46	28	1036	18	29 <sup>b)</sup>	620	4	43 <sup>b)</sup>	3	90	24	423
	1986		30	1048	18		583	4		3	92		
	1987	47	32	1074	18		562	4		3	95	26	
davon: Nicht-EG-Staaten	1988	49	35	1104	17		593	4		3	93	26	572
	1989	56	34	1163	15	26	624	4		4	103		746 <sup>g)</sup>
	1990		34	1247	14	33		5		4	106		660 <sup>g)</sup>

<sup>a)</sup> 1981 <sup>b)</sup> 1983 <sup>c)</sup> einschl. 111 167 Personen mit unbekannter Nationalität

<sup>d)</sup> einschl. 97911 Personen mit unbekannter Nationalität <sup>e)</sup> 1990

<sup>f)</sup> Durchschnitt 1986-1988 <sup>g)</sup> einschl. Selbständige

Quelle: SAEG, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, verschiedene Jahrgänge

**Tabelle 2: Ausländische Arbeitnehmer in den EG-Staaten nach Nationalitäten 1990<sup>1)</sup> – in 1000**

	Belgien	Däne- mark	Deutsch- land	Griechen- land	Spanien	Frank- reich	Irland	Italien	Luxem- burg	Nieder- lande	Portugal	Vereinigtes König- reich
Ausländische Arbeit- nehmer insgesamt	196,43	46,75	1740,32	23,15	62,95	1203,25	21,30	:	78,39	200,00	35,20	1078,90
Summe EG-Länder	140,68	12,83	492,74	9,07	29,64	578,95	16,20	:	74,04	93,00	9,70	419,29
davon:												
Belgien	–	0,15	6,46	0,21	1,00	:	0,10	:	13,60	25,00	0,30	.
Dänemark	0,35	–	2,67	0,18	0,65	:	0,30	:	8,41	1,00	0,10	.
Deutschland	5,05	4,08	–	2,23	5,58	:	0,50	:	0,34	21,00	1,80	23,00
Griechenland	3,47	0,23	103,45	–	0,10	:	0,00	:	0,09	2,00	0,00	.
Spanien	14,47	0,39	61,51	0,07	–	75,44	0,20	:	0,99	8,00	2,80	16,00
Frankreich	28,05	0,90	40,57	0,94	3,81	–	0,50	:	19,24	4,00	1,20	24,00
Irland	0,46	0,47	1,85	0,11	0,59	:	–	:	0,14	2,00	0,10	268,00
Italien	60,56	0,86	171,82	1,32	2,20	76,72	0,10	–	8,46	9,00	0,40	48,00
Luxemburg	1,05	0,01	0,90	0,00	0,00	:	0,00	:	–	0,00	0,00	0,00
Niederlande	18,18	0,94	24,62	0,58	1,66	:	0,30	:	1,00	–	0,60	12,00
Portugal	3,92	0,12	41,17	0,02	6,72	357,98	0,00	:	21,00	4,00	–	11,00
Vereinigtes Königreich	5,09	4,70	37,74	3,42	7,33	:	14,00	:	0,79	18,00	2,40	–
Summe Nicht-EG-Länder	52,93	33,67	1229,97	13,96	33,21	624,03	4,80	:	4,40	106,00	25,50	659,61
davon:												
Türkei	11,44	6,71	586,51	1,13	:	44,50	0,00	:	0,05	41,00	:	.
Jugoslawien	1,88	3,59	307,67	0,17	0,13	25,22	0,00	:	1,05	6,00	:	.
Algerien	1,90	0,11	2,28	0,01	0,15	176,51	0,00	:	0,04	0,00	:	.
Marokko	21,14	0,58	17,60	0,03	5,65	137,85	0,00	:	0,07	27,00	:	.
Tunesien	1,65	0,10	8,24	0,02	0,07	51,70	0,00	:	0,05	1,00	:	.
Sonstige	14,92	22,58	307,67	12,59	27,21	188,26	4,80	:	3,15	31,00	25,5	644,57
Staatenlose	2,79	0,25	17,45	0,12	0,10	:	:	:	:	:	:	:

<sup>1)</sup> Belgien und Frankreich 1989, Portugal 1988

Quelle: SAEG

**Tabelle 3: Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland nach beruflicher Qualifikation 1977–1990 (Indizes 1980 = 100)**

Qualifikationsebene	Ausländische Arbeitnehmer					
	insgesamt			EG-Angehörige		
	1977	1987	1990	1977	1987	1990
Auszubildende	87	157	231	92	82	95
Wenig qualifiziert	96	74	82	103	62	63
Mittlere Qualifikationsebene	93	87	96	94	78	80
Fachhochschule/Universität	86	98	110	84	96	106
Insgesamt	95	80	89	100	67	69
Absolut (in Tausend)	1889	1589	1782	730	492	503

Quelle: Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit

Jahren ist teilweise wieder eine leichtes Ansteigen festzustellen, was sicherlich mit der sich verbessernden Wirtschaftslage zusammenhängt.

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland, dann läßt sich, insgesamt gesehen, ein abnehmender Trend feststellen (Tabellen 3 und 4). Erst in den letzten Jahren nahm die Beschäftigung von EG-Bürgern als Folge der günstigeren Arbeitsmarktlage in Deutschland wieder leicht zu. Eine gewisse Rolle spielt dabei auch das „Hineinwachsen“ der zweiten und dritten Generation in die Erwerbstätigkeit. Viele EG-Bürger leben schon lange hier und ihre Kinder haben das deutsche Schulsystem durchlaufen. Tre-

ten sie dann in ein Beschäftigungsverhältnis ein, läßt sich anhand der Statistik nicht mehr unterscheiden, ob der betreffende Arbeitnehmer neu aus dem Ausland kam oder hier „hineingewachsen“ ist. Einen Hinweis gibt die Zahl der ausländischen bzw. EG-ausländischen Auszubildenden. Letztere hat von 1989 auf 1990 um 2000 zugenommen und stellt damit für dieses Jahr ein Drittel der Beschäftigungssteigerung der EG-Arbeitnehmer.

Nach Nationalitäten aufgegliedert ergibt sich, daß die mit Abstand größte Gruppe der EG-Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland die Italiener sind. Ihre Zahl betrug 1990 175000. Die Tendenz ist leicht rückläufig. Anschließend folgen die Griechen mit 105000, die Spanier

**Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland nach Nationalitäten und beruflicher Qualifikation 1977-1990 (jeweils zum 30. Juni); Indizes 1980 = 100**

Nationalität		Ausländische Arbeitnehmer insgesamt	EG-Arbeitnehmer	Franzosen	Briten	Italiener	Belgier
Berufliche Qualifikation							
(1) Auszubildende (Azubi)	1977	87,2	91,9	92,1	98,4	86,3	124,6
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	157,1	82,1	30,6	87,8	37,4	25,0
	1988	178,0	81,5	34,4	104,0	41,8	28,7
	1989	196,8	81,8	46,5	116,1	49,0	30,1
	1990	231,2	94,8	55,8	118,9	70,6	41,9
(2) Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau (ohne Azubi)	1977	95,8	102,7	84,4	74,4	91,3	97,4
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	73,9	61,8	70,3	93,1	54,8	68,0
	1988	75,1	61,1	69,5	99,7	53,4	68,4
	1989	78,0	62,1	74,6	103,2	53,5	69,4
	1990	81,9	62,6	76,9	109,6	52,1	70,2
(3) Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau (ohne Azubi)	1977	93,1	93,9	81,6	67,1	90,5	92,2
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	86,9	78,2	78,9	90,6	73,4	71,2
	1988	89,2	78,0	79,7	94,7	72,3	69,3
	1989	91,8	79,5	84,3	98,7	72,6	67,5
	1990	96,3	80,4	88,0	103,6	70,5	66,9
(4) Beschäftigte mit Hochschulabschluß (FH/Uni)	1977	85,5	83,6	80,0	80,4	79,8	78,8
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	97,8	95,8	81,8	115,6	75,1	98,3
	1988	101,6	98,3	82,3	126,8	73,2	93,2
	1989	105,6	105,1	91,8	133,1	78,6	104,0
	1990	110,0	105,5	91,9	139,4	76,4	95,2
(5) Beschäftigte (ohne Azubi)	1977	94,7	99,9	83,1	71,9	91,0	92,9
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	78,2	66,9	74,3	94,6	59,1	71,5
	1988	79,7	66,4	74,2	100,5	57,8	70,3
	1989	82,7	67,7	79,3	104,6	58,0	70,6
	1990	86,8	68,3	82,1	110,4	56,4	70,0
(6) Beschäftigte insgesamt (1) + (5)	1977	94,6	99,8	80,2	72,5	90,9	93,8
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	79,6	67,2	71,0	94,5	58,8	70,2
	1988	81,3	66,7	70,9	100,6	57,6	69,2
	1989	84,6	67,9	75,9	104,9	57,9	69,5
	1990	89,3	68,8	78,7	110,6	56,6	69,2

mit 61000, die Franzosen mit 43 000 und die Portugiesen mit 42 000. Insgesamt stellen diese fünf Nationalitäten 85% aller EG-Beschäftigten in Deutschland. Wie bereits erwähnt, ist tendenziell in den achtziger Jahren eine Abnahme der Beschäftigung von EG-Bürgern zu verzeichnen, die stärker ausfällt als für die Ausländer insgesamt. Die zahlenmäßig stärksten Rückgänge ergaben sich bei Staatsangehörigen der früher traditionellen Auswanderungsländer, den Mittelmeerländern, während die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den europäischen Industrieländern weniger stark betroffen war, ja teilweise zugenommen hat (Iren, Briten).

Dieser Rückgang der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern aus den Mittelmeerländern spiegelt u. a. auch das dort inzwischen erreichte höhere wirtschaftliche Entwicklungsniveau wider. Untersuchungen zu den Ursachen grenzüberschreitender Arbeitskräftemobilität nennen als

einen Hauptgrund Unterschiede in den wirtschaftlichen Entwicklungsniveaus und damit in den Einkommen. Nähern sich die verfügbaren Einkommen an, wird ein wesentlicher Wanderungsimpuls verringert, weniger Personen werden aus wirtschaftlichen Gründen ihr Land verlassen, im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer kehren wieder zurück. Nur in den letzten Jahren ist in der Bundesrepublik Deutschland wieder eine leichte Zunahme, vor allem bei Griechen, Portugiesen, Briten, Iren und Franzosen zu bemerken. Bei letzteren überwiegend im Grenzgebiet, als Grenz Arbeitnehmer in Deutschland.

In den Tabellen 3 und 4 ist eine Aufgliederung nach Qualifikationsebenen vorgenommen. Daraus läßt sich ein interessanter und für die Zukunft wichtiger Trend ablesen: Während die Zahl der beschäftigten EG-Arbeitnehmer insgesamt zurückgegangen ist, oder zuletzt stagniert hat, ist die Beschäftigung von Fach- und Hochschulabsolventen angestiegen. Dies ist im übrigen ein Phänomen, das nicht nur auf die Bundesrepublik Deutschland beschränkt ist. Es gilt europaweit, und auch weltweit ist eine steigende Zahl von mobilitätsbereiten Hochschulabsolventen zu konstatieren<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Sah, John, Findlay Allen: International migration of highly skilled manpower: Theoretical and development issues, in: OECD (Development Centre): The impact of international migration on developing countries, Paris 1989, S. 159 ff. Central Services Unit: Entry of new graduates into the European Community labour market, Manchester 1991.

noch Tabelle 4

Nationalität		Niederländer	Luxemburger	Dänen	Iren	Spanier	Portugiesen	Griechen
Berufliche Qualifikation								
(1) Auszubildende (Azubi)	1977	113,7	124,4	100,0	57,1	86,4	61,0	105,2
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	24,7	35,6	46,7	83,7	122,6	164,2	152,4
	1988	27,4	31,1	42,2	112,2	131,3	191,6	109,1
	1989	27,7	37,8	48,9	106,1	126,7	210,2	84,1
	1990	39,8	48,9	60,0	144,9	130,6	222,5	93,5
(2) Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau (ohne Azubi)	1977	108,3	84,8	88,1	44,0	121,5	104,0	125,9
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	58,2	59,7	67,7	51,0	64,8	56,1	71,5
	1988	56,8	62,4	72,1	62,6	62,7	57,3	71,0
	1989	57,5	61,7	75,8	69,5	60,0	58,9	74,1
	1990	57,7	62,9	85,6	77,2	58,7	62,4	77,1
(3) Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau (ohne Azubi)	1977	106,4	85,4	87,3	58,1	104,3	100,4	108,9
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	70,0	66,6	70,3	77,4	92,7	68,9	86,9
	1988	68,2	67,7	70,0	79,0	92,8	73,4	84,8
	1989	67,8	67,8	73,6	92,7	93,4	79,9	85,5
	1990	66,1	62,7	77,2	97,0	95,2	90,0	87,6
(4) Beschäftigte mit Hochschulabschluß (FH/Uni)	1977	84,6	86,0	98,5	79,7	98,2	70,9	91,9
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	85,9	89,7	84,5	132,3	117,2	109,7	96,6
	1988	87,5	92,7	79,1	154,1	128,6	115,8	89,4
	1989	95,2	88,4	109,3	195,5	139,4	115,4	87,5
	1990	91,5	83,7	97,6	183,5	148,7	127,1	86,2
(5) Beschäftigte (ohne Azubi)	1977	105,8	85,4	88,7	64,1	116,8	103,1	122,2
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	67,0	71,4	70,9	64,5	72,5	59,0	75,9
	1988	65,5	71,4	71,5	73,4	71,1	61,0	74,3
	1989	65,9	70,4	77,9	84,6	69,4	63,6	74,9
	1990	64,7	67,4	81,9	90,0	69,0	68,5	77,6
(6) Beschäftigte insgesamt (1) + (5)	1977	106,0	86,6	89,1	50,9	115,9	102,4	122,2
	1980	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1987	65,6	68,3	70,0	64,9	74,0	60,9	75,9
	1988	64,3	70,2	70,4	74,2	72,9	63,3	74,3
	1989	64,7	69,3	76,7	85,1	71,1	66,2	76,4
	1990	63,9	66,8	81,0	91,2	70,8	71,3	79,3

Hinsichtlich der EG gehen die Einschätzungen dahin, daß europaweit junge Fach- und Führungskräfte in Zukunft in allen EG-Ländern noch stärker gesucht sein werden<sup>2</sup>. Dies hängt zusammen mit der weitergehenden Spezialisierung und Automatisierung, mit der Globalisierung und Internationalisierung der Unternehmen und mit der Tatsache, daß aus demographischen Gründen weniger Jugendliche das Bildungssystem verlassen. Bei unseren Befragungen waren sich die größeren deutschen Firmen dieses Phänomens

durchaus bewußt. Es gibt zunehmend europaweit ausgerichtete Rekrutierungsstrategien, vor allem für den Managementbereich, im Finanzwesen und bei Ingenieuren.

Die Verteilung der EG-Beschäftigten auf alle Wirtschaftszweige zeigt die Tabelle 5. Spanier, Portugiesen, Italiener, Griechen und Franzosen (davon etwa die Hälfte als Grenz Arbeitnehmer) sind vor allem im verarbeitenden Gewerbe zu finden. Briten, Iren, Dänen, Belgier und Niederländer konzentrieren sich dagegen stärker auf die Dienstleistungen.

Für die vorliegende Befragung wurden die Wirtschaftszweige Elektrotechnik/Elektronik, Banken, Tourismus (Hotels, Gasthöfe und Reiseveranstalter) und Automobilindustrie ausgewählt. Insgesamt waren 1990 in diesen Wirtschaftszweigen knapp 83 000 EG-Arbeitnehmer beschäftigt. Das bedeutet, daß rund jeder sechste EG-Bürger in der Bundesrepublik Deutschland in einem der in die Untersuchung einbezogenen Wirtschaftszweige beschäftigt ist. Der EG-Arbeitnehmeranteil beträgt für diese ausgewählten Wirtschaftszweige rund 3% und liegt damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von gut 2%.

<sup>2</sup> Siehe hierzu zum Beispiel: Alain Bouc, Isabelle Gautier, Thomas Manz (*Fondation Europe et Société*): *Approche du marché européen des cadres – 1992 et l'emploi des cadres français*, Paris 1990. Françoise Dany, Yves-Frédéric Livian: *Quelles carrières pour les cadres diplômés?*, in: *Futuribles*, Juin 1991, S. 3 ff. Rombout de Wit, Marjan Groen (*Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT)*): *Future skills shortages in the European Community*, Maastricht 1990. *Industrial Research and Development Advisory Committee of the Commission of the European Communities (IRDAC)*: *Skills shortages in Europe*, Brüssel 1991. *Prognos AG*: *Die Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 138.1, Nürnberg 1990. Richard Pearson, Geoff Pike, Alan Gordon and Cläre Weyman: *How many graduates in the 21st Century? The choice is Yours*: IMS Report No. 177, Brighton 1989.

**Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte EG-Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland nach Wirtschaftszweigen und Nationalitäten am 30. 6. 1990**

Wirtschaftsabteilungen	Belgien	Dänemark	Frankreich	Griechenland	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Portugal	Spanien	Großbritannien	EG (11)	Ausländer insgesamt	Beschäftigte insgesamt
(00-03) Land- und Forstwirtschaft	54	31	177	275	39	1 465	6	408	1 001	554	281	4 291	18 518	223 218
(04-08) Energiewirtschaft, Bergbau	43	7	290	393	7	1 074	13	696	93	458	192	3 266	31 414	443 115
(09-58) Verarbeitendes Gewerbe	2 406	589	21 996	71 148	447	94 894	316	8 852	23 435	34 683	9 894	268 660	916 765	8 552 497
(59-61) Baugewerbe	293	56	2 804	3 040	95	18 650	29	2 560	2 897	3 013	1 510	34 947	143 896	1 468 120
(62) Handel	960	576	3 918	5 778	166	11 828	104	3 373	2 922	5 071	4 291	38 987	139 161	3 047 071
(63-68) Verkehr u. Nachrichtenüberm.	444	258	1 649	3 019	124	6 334	63	1 889	2 375	4 184	2 509	22 848	74 400	1 103 725
(69) Kreditinst. u. Versicherungsgew.	170	107	538	625	57	997	27	538	264	756	945	5 024	14 828	890 597
(70-86) Sonst. Dienstleistungen	1 827	896	7 551	18 888	908	35 193	324	5 766	7 216	10 241	10 942	99 752	371 714	4 679 248
(87-90) Organisat. o. E., P. Haushalte	143	157	317	664	31	1 100	24	435	564	858	724	5 017	21 199	503 514
(91-94) Gebietskörp., Sozialvers.	444	109	3 586	1 616	223	3 606	41	1 191	1 122	1 475	7 214	20 627	50 167	1 454 542
(95-99) sonstige	1			2		7		1	8	7	13	39	191	2 431
Summe	6 785	2 786	42 826	105 448	2 097	175 148	947	25 709	41 897	61 300	38 515	503 458	1 782 253	22 368 078

**Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte EG-Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und beruflicher Qualifikation am 30. 6. 1990**

ausgewählte Wirtschaftszweige	Azubi (insges.)	Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau (o. Azubi)	Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau (o. Azubi)	Beschäftigte mit Hochschulabschluß (FH/Uni)	Beschäftigte (ohne Azubi)	Beschäftigte insgesamt
28 Herst. v. Kfz	283	26 063	8 067	381	34 511	34 794
33 Herst./Rep. v. EDV-Geräten	24	918	509	182	1 609	1 633
34 Elektrotechnik	454	27 508	6 155	1 660	35 323	35 777
33 + 34 Herst./Rep. v. EDV-Geräten, Elektrotechnik	478	28 426	6 664	1 842	36 932	37 410
690 Kredit-, Finanzierungsinstitute	131	1 362	1 834	361	3 557	3 688
682 Reiseveranstaltung, -vermittlung	71	353	488	37	878	949
700 Hotels, Gasthöfe, sonst. Beherbergung	453	3 103	2 469	18	5 590	6 043
700 + 682 Hotels, Gasthöfe, s. Beherbergung, Reisebüros	524	3 456	2 957	55	6 468	6 992
Ausgew. Wzw. insges.	1 416	59 307	19 522	2 639	81 468	82 884
Insgesamt EG	13 718	319 463	154 315	15 962	489 740	503 458

Die Tabelle 6 zeigt die Verteilung EG-Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsebenen. Hohe absolute Zahlen von EG-Arbeitnehmern mit Fachhochschul-/Hochschulabschluß sind im Elektroniksektor (Ingenieure) zu finden. Die höchsten Akademisierungsquoten (Anteil der FHS-/HS-Absolventen an der Gesamtbeschäftigung) für EG-Arbeitnehmer gibt es im Informatikbereich und bei den Banken. In beiden Sektoren liegt der Anteil der EG-Beschäftigten mit FHS-/HS-Abschluß (an allen EG-Beschäftigten) bei rund 10%.

### 3 Die ausgewählten Unternehmen und die Vorgehensweise der Befragung

Insgesamt wurden im Rahmen der Untersuchung zwischen Mitte August und Ende Oktober 1991 zwölf Institutionen befragt. Im einzelnen handelte es sich um neun Unternehmen, zwei Unternehmensverbände und eine Gewerkschaft. In allen Fällen wurden persönliche Interviews anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens durchgeführt.

Die Befragungen konzentrierten sich auf vier Sektoren: Elektrotechnik/Elektronik; Kraftfahrzeugherstellung; Banken und Tourismus. Die Übersicht 1 liefert Informationen über die Zahl der Interviews nach Sektoren und eine stichwortartige Beschreibung der befragten Institutionen.

#### Übersicht 1: Interviews nach Sektoren

##### *Elektrotechnik/Elektronik (4 Interviews)*

- ein weltweit operierender Elektrokonzern (ca. 200 000 Beschäftigte)
- die Tochterfirma einer im EG-Ausland ansässigen Muttergesellschaft, Schwerpunkt: Nachrichtentechnik (ca. 18000-20000 Beschäftigte)
- ein mittelständisches, weltweit operierendes Unternehmen aus dem Bereich Datenverarbeitung (ca. 1200 Beschäftigte) mit einer Reihe von Tochtergesellschaften auch in EG-Ländern
- die zuständige Branchengewerkschaft (auch für Kraftfahrzeugherstellung)



#### *Kraftfahrzeugherstellung (1 Interview)*

- ein großer Automobilhersteller (ca. 38000 Beschäftigte)

#### *Banken (2 Interviews)*

- zwei Großbanken (ca. 48 000 bzw. 40 000 Beschäftigte)

#### *Tourismus (5 Interviews)*

- eine der größten deutschen Reiseagenturen (ca. 1000 Beschäftigte)
- ein Stadthotel (720 Beschäftigte)
- eine Hotelkette (4500 Beschäftigte)
- der nationale Hotel- und Gaststättenverband
- ein regionaler Hotel- und Gaststättenverband (in Region mit starkem Tourismus)

## **4 Befragungsergebnisse**

### **4.1 Mobilität von EG-Arbeitnehmern**

#### *4.1.1 Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern in den ausgewählten Branchen*

##### *a) Motive der Beschäftigung*

Die Unternehmen und Verbände nannten eine Reihe von Gründen, warum EG-Arbeitnehmer beschäftigt werden:

- wegen der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft sind die Unternehmen daran interessiert, sich durch die Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern das jeweilige Kulturverständnis einzukaufen. Dadurch können sich die Unternehmen den jeweiligen Marktanforderungen anpassen;
- wegen ihrer spezifischen Qualifikation, was sowohl fachliche als auch sprachliche Kenntnisse umfaßt. Die Unternehmen sehen in der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern eine Möglichkeit, die Qualifikationsbreite im Betrieb zu erweitern;
- wegen der zunehmenden Engpässe an Fachkräften auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt und dem wachsenden Bedarf der Wirtschaft werde es für die Unternehmen immer interessanter, die Nachbararbeitsmärkte nutzbar zu machen. Insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich sind offenbar die inländischen Beschäftigungspotentiale weitgehend ausgeschöpft;
- weil grenzüberschreitende Mobilität mehr und mehr als Bildungsvorgang und Möglichkeit der gezielten Karriereförderung angesehen wird.

##### *Situation in den anderen EG-Staaten:*

In den vier anderen befragten Ländern, nämlich Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien, sind nur in Großbritannien und Frankreich EG-Arbeitnehmer in wesentlicher Zahl beschäftigt. In den beiden anderen Ländern, Italien und Spanien, war es schwierig, Unternehmen zu finden, die zur Fragestellung überhaupt etwas sagen konnten. Auch in Frankreich und Großbritannien waren dies nur die Großunternehmen, die bereits eine gewisse Internationalisierung ihrer Fach- und Führungskräfteebene aufweisen. Im Vergleich mit den deutschen Unternehmen scheint dies aber weniger das Resultat einer bewußten multinational ausgerichteten Personalstrategie zu sein. Britische und französische Unternehmen, vor allem diejenigen mit Bekanntheitsgrad und gutem Image, gaben an, i. d. R. genügend Bewerbungen aus dem EG-Ausland zu erhalten.

Eine Ausnahme davon stellt das Hotelgewerbe dar, das traditionell schon immer ausländische Arbeitnehmer

beschäftigte und wo ein Auslandsaufenthalt integraler Bestandteil der beruflichen Karriere ist (z. B. Hotelmanager, Küchenchefs).

##### *b) Zahl der Beschäftigten EG-Arbeitnehmer in den Unternehmen*

Nach der Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30. 6. 1990, siehe auch Tabelle 6) ergeben sich für die ausgewählten Wirtschaftszweige folgende Quoten beschäftigter EG-Ausländer an allen Beschäftigten des Wirtschaftszweigs (in Klammer: Ausländer insgesamt):

- Elektrotechnik/Elektronik: 3,1% (11,2%)
- Kraftfahrzeugherstellung: 4,7% (15,8%)
- Kreditinstitute: 0,6% (1,6%)
- Reisevermittlung: 2,1% (7,4%)
- Hotels/Gaststätten: 3,6% (14,0%)
- Gesamtwirtschaft: 2,3% (8,0%)

Im Vergleich dazu machten die befragten Unternehmen zur Quote der bei ihnen beschäftigten EG-Arbeitnehmer folgende Angaben (jeweils ca.):

- Elektrokonzern: 2-3%
- Tochterfirma im Bereich Nachrichtentechnik: 4-5%
- mittelständisches Unternehmen (Datenverarbeitung): 5%
- Kraftfahrzeughersteller: 2%
- Großbanken: 2-5%
- Reiseveranstalter: 5%
- Stadthotel: 17%
- Hotelkette: 10-15% (Stadtbetriebe), 5-10% (ländliche Ferienbetriebe)

Zu den Tendenzen in der jüngsten Vergangenheit befragt, ergab sich ein nach Sektoren unterschiedliches Bild. Über eine eindeutig steigende Tendenz hinsichtlich der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern berichteten die Großbanken. In etwa gleichgeblieben ist die Beschäftigung im ohnehin international ausgerichteten Tourismugewerbe. Gegensätzliche Entwicklungen zeigen die Bereiche Elektrotechnik/Elektronik und Automobil: Rückgang bei den gewerblichen Arbeitern und Anstieg bei den höher qualifizierten Angestellten.

##### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Die meisten der in den vier anderen EG-Ländern befragten Unternehmen konnten keine genauen Angaben zur Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern machen. In Spanien und Italien sind die Ingesamtszahlen sowieso sehr niedrig, und auch in Großbritannien und Frankreich lagen - mit Ausnahme des Hotel- und Gaststättengewerbes - die Beschäftigungsanteile von EG-Arbeitnehmern in den befragten Unternehmen jeweils unter 5%.

##### *c) Qualifikationsstrukturen*

Die Qualifikationsstruktur der beschäftigten EG-Arbeitnehmer in den befragten Unternehmen unterscheidet sich sektoral deutlich. Während im produzierenden Gewerbe (Elektrotechnik, Automobilbau) eine Polarisierung des Qualifikationsprofils mit Ingenieuren auf der einen Seite und relativ vielen un- und angelernten Arbeitern auf der anderen Seite zu beobachten ist, dominieren bei den Banken die Bereiche Führungskräfte/Management sowie qualifizierte Bürokräfte. Im Sektor Tourismus (insbesondere Hotel und Gaststätten) spielen Fach- und Hilfskräfte eine gleichermaßen wichtige Rolle.

Fragt man nach den Herkunftsländern der in den befragten Unternehmen beschäftigten EG-Arbeitnehmer, spielen quantitativ die Südeuropäer (in der Reihenfolge: Italiener, Spanier, Portugiesen und Griechen) die wichtigste Rolle. Dies gilt besonders im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in den unteren Qualifikationsebenen des produzierenden Gewerbes. In den Bereichen Führungskräfte/Management sowie Ingenieure sind die Franzosen, Briten, Holländer und auch die Italiener am stärksten vertreten.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Zur Qualifikationsstruktur der in den anderen vier EG-Ländern beschäftigten EG-Arbeitnehmer wurden ähnliche Angaben gemacht wie für die Bundesrepublik Deutschland. Wiederholt wurde auf die zu beobachtende Polarisierung bei der Beschäftigung zwischen wenig Qualifizierten und den Höher- und Hochqualifizierten hingewiesen. Bei den Herkunftsländern ergaben sich naturgemäß große Unterschiede: In Großbritannien kommt die weitaus größte Zahl von EG-Arbeitnehmern aus Irland, die qualifizierten EG-Arbeitnehmer kommen aus Frankreich und Deutschland. In Frankreich sind aus der EG vor allem Portugiesen beschäftigt, die besser und höher Qualifizierten EG-Arbeitnehmer kommen aus Großbritannien, Frankreich, oder den Niederlanden. In Spanien waren 1990 nur 29 600 EG-Bürger beschäftigt, davon 7300 Briten, 6700 Portugiesen, 5600 Deutsche, 3800 Franzosen. Über Italien liegen für die letzten Jahre keine Zahlen zur Beschäftigung der EG-Arbeitnehmer vor.

#### *d) Mobilitätserwartungen*

Die Unternehmen stimmen darin überein, daß ein wesentlicher Anstieg der Mobilität in den Ländern der EG – trotz des dynamischen Integrationsprozesses in Europa – nicht zu erwarten sei. Allenfalls bei den Höherqualifizierten wäre mit zunehmenden grenzüberschreitenden Wanderungen zu rechnen. Viele Unternehmen (produzierendes Gewerbe, Großbanken) begründen dies für sich damit, daß sie ausländische Hochschulabsolventen aktiv anwerben. Auch wurde darauf verwiesen, daß vor allem bei den jungen Akademikern eine wachsende Mobilitätsbereitschaft bestehe. Auf der Facharbeiter- und Hilfskräfteebene sieht lediglich der Hotel- und Gaststättenbereich gewisse Wanderungspotentiale. Dies wurde damit begründet, daß Anwerbeaktionen in EG-Ländern (z.B. in Irland) erfolgreich waren. Vor allem in Spanien und Portugal seien die Potentiale noch nicht voll ausgeschöpft.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Auch für die in den anderen Ländern befragten Unternehmen gilt, daß diese i. d. R. keine generelle Zunahme der Beschäftigung von EG-Arbeitnehmern erwarten. Eher wird mit einer strukturellen Verschiebung hin zu einem stärkeren Anteil von qualifizierten Fach- und Führungskräften (Ingenieure, Techniker, Manager, Betriebswirtschaftler, Juristen) gerechnet. Die traditionell hohen Beschäftigungsanteile von ausländischen Arbeitnehmern im Hotel- und Gaststättengewerbe würden auch weiterhin bestehenbleiben.

### *4.1.2 Deutsche Beschäftigte im EG-Ausland*

#### *a) Motive*

Sieben der neun befragten Unternehmen entsenden deutsche Arbeitnehmer für einen längeren Arbeitsaufenthalt in das EG-Ausland. Gründe hierfür sind:

- der Export von Know-how in ausländische Filialen (einschl. Controlling-Aufgaben im Bankenbereich);
- die gezielte, berufliche Förderung besonders geeigneter Mitarbeiter. Häufig sind Auslandsaufenthalte fester Bestandteil der konkreten Personalentwicklungsplanung für angehende Führungskräfte;
- die Bereitstellung von Führungskräften und qualifizierten Fachkräften für Auslandsfilialen oder den Konzern im Ausland.

#### *b) Quantitäten*

Die quantitative Bedeutung der in das EG-Ausland entsandten deutschen Arbeitnehmer ist eher als gering einzustufen. In den befragten Unternehmen bewegt sich ihr Anteil in der Regel unter 1,0% an der jeweiligen Gesamtbelegschaft in Deutschland.

#### *c) Strukturen*

Bei den von ihren Firmen in das EG-Ausland geschickten deutschen Arbeitnehmern handelt es sich nahezu ausschließlich um Führungskräfte. An Bedeutung gewinnt die Entsendung von Ingenieuren (i. d. Regel zur Erfüllung von Spezialaufgaben).

#### *d) Mobilitätserwartungen*

Generell wird mit keinem Anstieg von Abordnungen deutscher Arbeitnehmer in das EG-Ausland gerechnet. Allerdings hängt die zukünftige Entwicklung der in das Ausland delegierten deutschen Arbeitnehmer von der eurostrategischen Unternehmenspolitik ab. Zwei Unternehmen aus dem produzierenden Bereich, die Auslandsbetriebe errichten oder mit bestehenden ausländischen Betrieben kooperieren wollen, werden in Zukunft mehr deutsche Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum von drei bis fünf Jahren in das EG-Ausland entsenden. Aus der Sicht der anderen befragten Unternehmen ergeben sich zukünftig keine nachhaltigen Veränderungen. Es wurde wiederholt betont, daß nur während der Aufbau-/Übernahmephase deutsche Führungskräfte ins jeweilige Ausland geschickt werden. Danach wird nach dem Prinzip verfahren, daß einheimische Führungskräfte Leitungsfunktionen wahrnehmen sollen. Dies wird aus Kosten- und Imagegründen getan.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Die Unternehmen der anderen EG-Länder machen hinsichtlich der Abordnung von Mitarbeitern ähnliche Angaben, wie es die deutschen Unternehmen tun. Einzig aus Frankreich wird berichtet, daß französische Unternehmen eher dazu neigen, Führungspersonal in ihre Filialen im Ausland abzuordnen. Diese Politik ist aber dabei sich zu ändern. Kostengründe werden dafür vor allem geltend gemacht: So koste z. B. ein nach Großbritannien abgeordneter Ingenieur 270% eines Ingenieurs in Frankreich und 290% eines in Großbritannien eingestellten Ingenieurs.

## **4.2 Praxis und Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität**

### *4.2.1 Mobilitätshemmnisse*

Die Unternehmen wurden befragt, worin sie Hemmnisse für Arbeitnehmerwanderungen sehen. Werden die Antworten systematisch ausgewertet, müssen folgende Hemmnisse als vorrangig eingestuft werden:

- Verfügbarkeit von Wohnungen zu vertretbaren Preisen: Dieser Gesichtspunkt spiegelt die akute Wohnungsnot in den Ballungsgebieten der Bundesrepublik Deutschland wider. Die Firmen bieten Hilfen bei der Wohnungssuche an (z. B. Makler, Inserate). Der Erfolg dieser Maßnahmen wird aber angesichts der angespannten Lage eher als bescheiden eingeschätzt;

- Sprachprobleme: Diese spielen immer eine Rolle bei internationaler Mobilität. Sie werden aber von den Unternehmen unterschiedlich gesehen. Bewerben sich EG-Ausländer, erwartet man in aller Regel zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache. Je weniger qualifiziert die Tätigkeit ist, desto geringer können auch die geforderten Sprachkenntnisse sein. Bei qualifizierteren Bewerbern müssen diese natürlich höher liegen. Die meisten der befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Sprachkurse an, deren Kosten von den Firmen getragen werden. Ein großer, weltweit operierender Elektrokonzern bietet firmeneigene Intensivsprachkurse von dreimonatiger Dauer an, z. B. für Ingenieure aus dem Ausland;

- Familiäre Situation: Hierunter fallen Aspekte wie der Wunsch des Ehepartners auf Fortsetzung der Erwerbstätigkeit oder angemessene Kinderbetreuung und Schulanfänge. Diese Gesichtspunkte könnten mit der wachsenden Frauenerwerbstätigkeit weiter an Bedeutung gewinnen;

- Anerkennung von Bildungsabschlüssen: Insbesondere Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe beklagen Schwierigkeiten bei der Bewertung ausländischer Abschlüsse (v. a. bei Berufsanfängern).

Als durchaus relevante, aber weniger bedeutsame Mobilitätshemmnisse werden gesehen:

- Sozio-kulturelle Bedingungen: Dies umfaßt die mentalen Probleme im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Mobilität, insbesondere die Unsicherheiten gegenüber einem fremden Land sowie die soziale Integration. Vor allem zwischen den südlichen und den nördlichen Ländern der EG treten aus der Sicht der Unternehmen in einzelnen Fällen Mentalitätsprobleme auf.

- Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen: Hier geht es vor allem darum, daß ein Transfer von Ansprüchen an nationale Sozialversicherungssysteme bisher nur begrenzt gegeben ist.

- Mangelnde Transparenz: Teilweise beklagen die Unternehmen eine unzureichende Marktübersicht. Sie kommen nicht immer an die potentiellen Bewerber heran. Ähnlich äußert sich die Arbeitnehmervertretung. Auch die Arbeitssuchenden hätten nur unvollständige Informationen über die verfügbaren Stellenangebote auf EG-Ebene.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Bei den Mobilitätshemmnissen wird in den vier anderen EG-Staaten Sprachproblemen das stärkste Gewicht gegeben, dann folgen sozio-kulturelle Unterschiede. Diese erfordern einen erheblichen Anpassungsaufwand, worüber oft große Unsicherheiten bestehen, da über das ganze Arbeitsumfeld wie Verfügbarkeit von Wohnungen, Mietrecht, Versicherungen, Schulsystem, arbeitsrechtliche Bestimmungen usw. i. d. R. kaum Informationen vorliegen. Alle nennen auch die familiäre Situation (Berufswunsch des Ehepartners, Schulbesuch der Kinder) als Schwierigkeit. Die Anerkennung der Bildungsabschlüsse spielt vor allem bei den Berufsanfängern eine wesentliche Rolle. (Es besteht aber der Eindruck, daß Berufsanfänger

es in den vier anderen EG-Ländern – von Ingenieuren abgesehen – ohne ausgezeichnete Sprachkenntnisse sehr schwer haben, eingestellt zu werden). Der britische Bericht betont, daß die Beurteilung der Bildungsabschlüsse besonders in der mittleren Qualifikationsebene schwierig sei, universitäre Studiengänge wären leichter einzuordnen.

Nachdem in den vier anderen Ländern Sprach- und sozio-kulturelle Unterschiede an erster Stelle der Mobilitätshemmnisse für EG-Arbeitnehmer stehen, werden als Vorschläge zum Abbau dieser Hemmnisse Aufenthalte in anderen EG-Ländern bereits während der Ausbildung gefordert. Derartige Programme gibt es ja bereits von der EG-Kommission (Comett, Erasmus).

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Befragung zwar nicht zu den Hemmnissen, sondern zu den Motiven einer Arbeitsaufnahme in einem anderen europäischen Land. Die Befragung fand 1991 bei 1500 Führungskräften in der Bundesrepublik Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien statt. Ins Auge fällt, daß als Hauptmotiv die Verbesserung der Lebensqualität nahezu überall an erster Stelle (Ausnahme Frankreich) genannt wird.

**Übersicht 2: Motive der Arbeitsaufnahme in einem anderen europäischen Land, in %**

Land	D	E	F	I	GB
<i>Motive</i>					
Verbesserung der Lebensqualität	32	53	39	61	87
Finanzielle Aspekte	21	42	50	48	58
Verbesserte Karriereaussichten	30	24	34	24	34
Blick über die Grenzen	5	10	33	44	10
Ausbildung der Kinder	1	17	11	17	25
Wunsch sich zu verändern	6	9	29	14	7
Mehr Verantwortung	2	9	16	18	22

Anmerkung: Summe der Prozentsätze über 100 wegen Möglichkeit der Doppelnennung

Quelle: Conseil – Sondages – Analyses (CSA): Professional and managerial Staff, Paris 1991. Diese Untersuchung wurde vom „Internationalen Bund der Privatgestellten“ (FIET) und der EG-Kommission in Auftrag gegeben.

#### *4.2.2 Rekrutierungswege*

Die wichtigsten Wege der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus EG-Ländern sind zum einen Initiativbewerbungen dieses Personenkreises und zum anderen vielfältige Beziehungen der Unternehmen (z. B. zu Bildungsträgern, Filialen, Partnerschaften oder Geschäftskontakte mit ausländischen Firmen oder Empfehlungen aus der Belegschaft). Eine untergeordnete Rolle spielen dagegen Zeitungsinserate, die öffentliche Arbeitsverwaltung und Personalberater. Etwas abweichend ist das Rekrutierungsverhalten lediglich im Hotel- und Gaststättengewerbe. In diesem Wirtschaftszweig wurde eine erfolgreiche Anwerbepolitik in EG-Ländern mit Hilfe der öffentlichen Arbeitsverwaltung durchgeführt.

Die größeren Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Bankenbereich sind bereits dazu übergegangen, ausländische Hochschulabsolventen aktiv anzuwerben. Die Personalabteilungen dieser Unternehmen verfügen über vielfältige Kontakte zu ausländischen Bildungsträgern. Personalmanager beteiligen sich an Job-Messen im

EG-Ausland, unterhalten Beziehungen zu Professoren an renommierten Hochschulen, vergeben europaweite Forschungsprojekte und Diplomarbeiten, bieten Praktikantenplätze an, laden Hochschulgruppen zu Betriebs-/Werksbesichtigungen ein und unterstützen auslandsorientierte Studenteninitiativen. Diese Maßnahmen sind eingebettet in ein gezieltes nationales und internationales Personalmarketing und dienen der Imagepflege. Sie sind darauf gerichtet, die Rekrutierungsmöglichkeiten des Unternehmens auszuweiten.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Initiativbewerbungen, Beziehungen zwischen den Filialen, geschäftliche Kontakte, Hinweise aus der Belegschaft sind nach Angaben aus den vier anderen EG-Staaten deren Hauptrekrutierungswege. Eine gewisse Ausnahme stellt der Bankensektor dar (Großbritannien), der auch EG-Absolventen direkt über Kontakte mit den bekannten Universitäten und Business Schools rekrutiert. Einstellungskampagnen oder gar gezielte Strategien zur Rekrutierung von EG-Arbeitnehmern sind noch selten.

Ein großes Unternehmen der Telekommunikation in Italien berichtete von einer gezielten Aktion zur Einstellung von neuen Ingenieuren aus Irland. Aus Frankreich wird ein zunehmender Gebrauch des Minitel berichtet, der auch Ausländern offensteht. Über dieses System kann nach Unternehmen und offenen Stellen gesucht werden<sup>3</sup>.

#### *4.2.3 Auswahlkriterien*

Entscheidende Selektionskriterien bei der Personalauswahl sind bei Berufsanfängern der Qualifikationsnachweis und bei Personen mit Berufserfahrung die Dauer, die Art, das Niveau und die Verwendbarkeit dieser beruflichen Kenntnisse. Bei Führungskräften, auch Nachwuchskräften, spielen natürlich auch Auftreten und Persönlichkeit eine Rolle. Die ausländischen Mitarbeiter sollen zu ihren künftigen Kollegen passen, um in einem Team zusammenarbeiten zu können. Ausländische Bewerber müssen in der Regel Grundkenntnisse der deutschen Sprache mitbringen (ggf. erfolgt eine Nachschulung).

Als Informationsquelle zur Einschätzung der Qualifikation des Bewerbers dienen in erster Linie das Bildungszertifikat und betriebliche Arbeitszeugnisse. Weil aber ein ausländischer Qualifikationsnachweis nur schwer qualitativ eingestuft werden kann, und Arbeitszeugnisse entweder gar nicht oder nicht in der gewünschten Form vorliegen, bedienen sich die Firmen ihrer vielfältigen Auslandskontakte (z.B. zu Filialen und Bildungsträgern). Sie fragen dazu ihre ausländischen Mitarbeiter um Rat und haben bereits aus Rekrutierungsbemühungen in der Vergangenheit gelernt. Vorstellungsgespräche der Bewerber in den Fachabteilungen erleichtern die Auswahlentscheidung. Wegen der vorhandenen Bewertungsprobleme hat der befragte Kraftfahrzeughersteller mit der Erstellung einer Dokumentation über die für ihn relevanten Hochschulabschlüsse im Ausland begonnen.

Lediglich im Bereich des Hotel- und Gaststättenbereichs kann von einer Qualitätstransparenz gesprochen werden. Der Standard der Häuser ist in unterschiedliche Kategorien

aufgeteilt. Diese international vergleichbaren Kategorien erlauben der Branche eine Einschätzung der Fähigkeiten konkreter Bewerber. In vielen Fällen wird deshalb sogar auf ein Vorstellungsgespräch verzichtet (Ausnahme Führungskräfte).

Die Frage, ob die vorhandenen Informationen zur Einschätzung der Qualifikation von Bewerbern aus EG-Ländern ausreichen, wird vom Tourismusbereich bejaht. Bei den Banken ist das Bild widersprüchlich. Die Frage wird von einer Großbank bejaht und von der anderen verneint. Über unzureichende Informationen klagt das produzierende Gewerbe (Elektrotechnik, Automobilbau). Die Vergleichbarkeit der Abschlüsse sei nicht gegeben, das Pendant für die deutsche Ausbildung fehle. Auch seien die Nachweise über die beruflichen Erfahrungen (gemessen an deutschen Standards) dürftig. Die Besetzung von Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen (insbesondere im Bereich der Ingenieure) durch ausländische Bewerber erfolgt mitunter nach dem Prinzip „Versuch und Irrtum“.

#### *Situation in den anderen EG-Ländern:*

Im Prinzip kommen in den anderen vier EG-Ländern die gleichen Kriterien zum Tragen wie bei den deutschen Unternehmen. Man hat aber aus den nationalen Berichten den Eindruck, daß persönliche Kontakte und Erfahrungen ein vergleichsweise stärkeres Gewicht haben.

### **5 Handlungsbedarf aus der Sicht der Unternehmen hinsichtlich der Anerkennung der Qualifikationen von EG-Arbeitnehmern**

Praktisch alle befragten deutschen Unternehmen sind an weitestgehenden Informationen zu den Bildungsabschlüssen und zu den jeweiligen Bildungssystemen interessiert. Fast alle wünschen sich EG-weite Entsprechungen von Bildungsabschlüssen, d. h. es sollte ersichtlich sein, welcher Bildungsabschluß eines anderen EG-Landes welchem deutschen Abschluß entspricht. Nur eine Großbank war der Meinung, daß ihr Nachwuchsbedarf aus international orientierten Studiengängen gedeckt werden kann, die bekannt sind (und die auch weiter ausgebaut werden sollten). Bei den Banken liegt allerdings die Situation vor, daß sie z. Zt. kaum über Nachwuchsmangel zu klagen brauchen und sich weiterhin ihre Nachwuchskräfte über ein Traineeprogramm heranbilden. Damit wird der Bildungsabschluß (i. d. R. Hochschulabschluß) zwar zu einer Art Zutrittskarte, stellt aber nicht das alleinige Kriterium dar. Das 1- bis 2jährige Traineeprogramm bietet ausreichend Möglichkeiten der Bewertung.

An dieser Stelle ist eine grundsätzliche Bemerkung zur Frage der gegenseitigen Anerkennung der Qualifikationen in der EG angebracht: Sie hat die größte Bedeutung bei neuen Absolventen, die also noch keine Berufserfahrung haben. Bei EG-Arbeitnehmern, die bereits beschäftigt waren, zählt die bisherige Berufserfahrung, wie bereits im vorigen Kapitel beschrieben, als weiteres, eher noch wichtigeres Kriterium.

Alle Unternehmen wünschen sich ein Informationssystem über die beruflichen und schulischen Bildungssysteme der anderen EG-Staaten. Begründet wird dies, wie auch der o. g. Wunsch nach EG-Entsprechungen damit, daß dadurch eine bessere Transparenz gegeben ist, daß die Bewertung des jeweiligen Abschlusses erleichtert wird und – vereinzelt – daß dadurch auch Bildungs- und Rekrutie-

<sup>3</sup> Minitel ist ein elektronisches Kommunikationssystem, das in Frankreich sehr verbreitet ist. Praktisch jeder Haushalt mit Telefonanschluß wird mit einem Terminal ausgestattet. Darüber hat man Zugang zu einem breiten Informationsangebot, u. a. auch Stellenangeboten.

rungspotentiale in anderen Ländern sichtbar werden und erschlossen werden können. Dieser letzte Gesichtspunkt ist bei Unternehmen maßgebend, die EG-weit rekrutieren und den europäischen Arbeitsmarkt bereits in ihre strategischen Personalplanungen einbeziehen. Wiederholt wird auch die Meinung vertreten, daß detaillierte Gegenüberstellungen und Vergleiche einen Druck ausüben, die nationalen Ausbildungsgänge zu verbessern. Durch den Kontakt mit Bildungsfachleuten und das Wissen über andere Bildungssysteme wird also eine Art Wettbewerbszwang ausgeübt, die Bildungssysteme der EG-Länder anzugleichen oder zu verbessern. Für das deutsche Bildungssystem wurde z. B. angemerkt, daß manche Bildungsgänge durch den Wettbewerb der Systeme kürzer und flexibler gestaltet werden könnten.

Viele Unternehmen, vor allem die Großunternehmen, wünschen sich Informationen zu allen Stufen des Bildungssystems. Begründet wird dies damit, daß z. B. das allgemeinbildende Schulwesen die Basis für die berufliche Aus-

ken sind vor allem am Hochschulwesen interessiert, das verarbeitende Gewerbe vor allem an der Ingenieurausbildung und an technischen Bildungsgängen. Besonders schwierig ist die Einschätzung auf der mittleren Qualifikationsebene, da hier die Ausbildungswege in den EG-Ländern sehr vielfältig sind. Das Hotel- und das Gaststättengewerbe legt mehr Wert auf das berufliche Schulwesen, da aus dieser Ebene das Gros ihres Personal kommt.

Vergleichende Untersuchungen zu bestimmten Teilen des Bildungswesens oder bestimmten Berufen bzw. Ausbildungsgängen werden ebenfalls von der überwiegenden Zahl der Unternehmen gewünscht. Je nach Branche und Interessenlage werden unterschiedliche Bereiche präferiert. In der Elektrotechnik/Elektronik überwiegt das Interesse an der Ingenieurausbildung in den EG-Ländern, das befragte deutsche Touristikunternehmen wünschte sich Vergleiche über das Abitur, und im Hotelgewerbe war man an Ausbildungs- und Tätigkeitsvergleichen bei Berufen in Küche und Service interessiert. Das Hotelgewerbe fällt insofern etwas aus dem Rahmen, als bei den Gesprächen zwar auch der Wunsch nach mehr Informationen geäußert wurde, aber zugleich betont wird, daß man in der Regel abschätzen könne, was jemand kann, entweder am Status des vorherigen Arbeitgebers (Reputation des Restaurants, des Hotels etc.) oder durch die Leistung während der Probezeit „on the Job“.

Grundsätzlich wurde bezüglich der Form der dargebotenen Information angeregt, darauf zu achten, daß die Informationen handhabbar und übersichtlich vorliegen. Fast alle wünschten sich Verzeichnisse/Übersichten, vielfach auch Datenbanken. Letztere sind dann wichtig, wenn sich häufige Änderungen ergeben und die Übersichten immer wieder aktualisiert werden müssen. Eine Datenbank kann laufend auf dem neuesten Stand gehalten werden, ein

Verzeichnis kann nur von Zeit zu Zeit neu erscheinen. Allerdings wurde auch angemerkt, daß eine Datenbank zwar das aktuellere Medium sein kann, der Umgang damit aber eine gewisse Einarbeitung und Übung erfordere. Dies können sich nur größere Unternehmen leisten. Eine Lösung wäre die Installation beim zuständigen Verband (oder anderer zentraler Stelle), der dann bei Bedarf mit geschultem Personal Auskunft geben könnte. Nationale Korrespondenten als Auskunftsstelle wurden vereinzelt genannt.

## **6 Ein Ausblick: Arbeitskräftemobilität und Personalbeschaffung der Unternehmen im europäischen Binnenmarkt**

Die wirtschaftlichen Unterschiede in den Ländern der EG sind kein ausreichender Grund mehr, um einen massiven Mobilitätsprozeß auszulösen. Die Einführung der Freizügigkeit für Arbeitskräfte und die fortschreitende europäische Integration haben zu keiner Wanderungswelle geführt. Diese allgemeine Situationsbeschreibung darf jedoch nicht zu dem vorschnellen Schluß führen, daß ab 1993 ein Stillstand eintreten könnte. Der freie Personenverkehr und die wirtschaftliche Dynamik im europäischen Binnenmarkt werden auch neue Rahmenbedingungen für die Migration in der EG entstehen lassen.

Der Arbeitsmarkt wächst durch die europäische Integration und verliert vor allem bei Fach- und Führungskräften zunehmend seinen bisherigen nationalen Charakter. Die Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes beschleunigt die internationale Arbeitsteilung, den Prozeß wachsender Automatisierung in Hochlohnländern, den Einsatz zukunftsweisender Technologien und den Bedeutungszuwachs des Dienstleistungssektors. Dies alles führt in den EG-Ländern zu einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften. In einigen Ländern der Europäischen Gemeinschaft ist bereits heute in bestimmten Regionen und Sektoren ein Mangel an Fachkräften zu verzeichnen. Wachsende Qualifikationsanforderungen im zunehmenden europäischen Wettbewerb, ein alterndes Erwerbspersonenpotential und geburtenschwache jüngere Jahrgänge werden den EG-weiten Wettbewerb um knappe Fachkräfte verstärken. Auch die Arbeitnehmer, vor allem die Jüngeren, interessieren sich für die Möglichkeiten des größeren Arbeitsmarktes in Europa. Umfragen deuten auf eine hohe Mobilitätsbereitschaft der jungen Europäer hin<sup>4</sup>. Zu den Wanderarbeitnehmern in der EG werden also in Zukunft mehr und mehr jüngere, gut qualifizierte Arbeitskräfte gehören. Dies belegen auch die Statistiken in Abschnitt 2.

Eine Umfrage im Auftrag der EG-Kommission bei multinationalen Unternehmen in der Gemeinschaft bestätigt die steigende Wertschätzung ihrer „Euro-Führungskräfte“<sup>5</sup>. Dies sind entweder einheimische Kräfte mit Auslands Erfahrung oder ausländische EG-Arbeitnehmer. Ein Auslandsaufenthalt wird zunehmend von den Unternehmen als Etappe der Berufskarriere gewünscht und gefördert. Es entwickelt sich eine z. Zt. zwar noch zahlenmäßig kleine, aber hochqualifizierte, sprachlich, fachlich und kulturell flexible und international mobile Schicht, die in global operierenden Unternehmen zunehmend gefragt sein wird. Die Internationalisierung und Globalisierung betrifft nicht nur die Großunternehmen, sondern wird zunehmend auch die mittleren und viele Kleinunternehmen erfassen.

Hochqualifiziertes Personal und seine permanente berufliche Weiterentwicklung zählen zu den entscheidenden Wettbewerbsvorteilen der deutschen Unternehmen im

<sup>4</sup> Nach einer 1989 in fünf Ländern (Bundesrepublik Deutschland, Vereinigtes Königreich, Spanien, Frankreich, Italien) durchgeführten Befragung schätzen etwa drei Viertel der befragten, jungen (in Ausbildung befindlichen) Europäer den Binnenmarkt positiv ein, da er ihnen größere Chancen für einen Arbeitsaufenthalt im Ausland biete, (vgl. hierzu *Gildas Simon*: Ein Standpunkt zur Mobilität der Bevölkerung in der EG: Tendenzen und Perspektiven im Vorfeld des Binnenmarktes, in: *Soziales Europa* 3/90, S. 22-36).

<sup>5</sup> *Commission des Communautés Européennes*: Dimension Européenne de la gestion des ressources humaines dans les firmes multinationales, Dok.nr. V/1678/90-FR, Bruxelles 1990.

europäischen Binnenmarkt. Insofern wird es für die Personalabteilungen der Unternehmen darauf ankommen, die zusätzlichen Rekrutierungspotentiale in Europa auszuerschöpfen. Der wachsende quantitative Bedarf an hochqualifiziertem Personal kann teilweise auch aus Bildungsinstitutionen im Ausland gedeckt werden. Dadurch erweitert sich der Arbeitsmarkt der im Binnenmarkt tätigen Unternehmen. Für die Unternehmen ist er aber wegen der bisher zu wenig bekannten Qualitätsstandards ausländischer Bildungsinstitutionen noch zu intransparent<sup>6</sup>.

Unsicherheiten bei der Einschätzung von Qualifikationen können einerseits dadurch abgebaut werden, daß standardisierte Entsprechungen beruflicher Befähigungsnachweise geschaffen und umfassende Informationen über Bildungseinrichtungen im Ausland bereitgestellt werden. Hier ist in erster Linie die EG-Kommission gefragt, durch objektive Kriterien eine möglichst hohe Transparenz des individuellen Qualifikationspotentials des einzelnen Arbeitnehmers

<sup>6</sup> Vgl. hierzu auch *Hans Jürgen Drumm*: Personalwirtschaftliche Konsequenzen des europäischen Binnenmarktes, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Heft 9/91, S. 801).

<sup>7</sup> Die EG-Kommission fördert bereits in gewissem Umfang Austauschprogramme im Hochschulbereich (Erasmus, Comett).

herzustellen. Die befragten deutschen Unternehmen beklagen diesbezügliche Informationsdefizite. Sie sprechen sich aus für eine Dokumentation der wesentlichen Inhalte und Merkmale der nationalen Ausbildungsgänge und Befähigungsnachweise und ein Verfahren, das Auskunft gibt über die gesamte Breite und Tiefe der Erstausbildung sowie über die berufliche Erfahrung und Fortbildung des Arbeitnehmers.

Intransparenz wegen fehlender Qualitätsstandards kann andererseits dadurch verringert werden, daß Unternehmen unmittelbaren Kontakt zu ausländischen Bildungseinrichtungen aufnehmen. Dies ermöglicht eine ergänzende Bewertung der nach vergleichbaren Standards dargestellten ausländischen Diplome. Kontakte zu ausländischen Bildungsträgern können beispielsweise geknüpft werden, indem gezielt für ausländische Studenten Praktika mit Projektangeboten entwickelt, interessante Diplomarbeiten vergeben und Bildungsaufenthalte/Austauschprogramme von Unternehmen finanziell unterstützt werden<sup>7</sup>. Eine entsprechende, strategische Orientierung über die Grenzen hinaus ist bei den befragten deutschen Unternehmen erkennbar. Sie wird für die Personalbeschaffung vieler Unternehmen im europäischen Binnenmarkt in der Zukunft richtungsweisend sein.